

PERSONAL

PACTE DE CONDICIONS LABORALS DEL PERSONAL FUNCIONARI DE L'AJUNTAMENT DE BARCELONA. ANYS 1989-1991

(Aprovat per decret de l'Alcaldia de 17 d'abril de 1989 i ratificat pel Consell Plenari de 19 d'abril de 1989)

CAPÍTOL I

CONDICIONS GENERALS:

Article 1

Àmbit funcional i personal

Aquest Pacte o Acord afecta els funcionaris de carrera i interins de l'Ajuntament de Barcelona. En queden exclosos el personal d'alta direcció i els funcionaris eventuais.

Article 2

Àmbit temporal

La durada d'aquest Pacte serà de tres anys (fins al 31 de desembre de 1991)

En el cas de no existir acord o denúncia de revisió, abans de finalitzar la vigència d'aquest pacte, aquest s'entendrà automàticament prorrogat per períodes anuals.

Article 3

Clàusula de garantia ad personam

Es garanteix el respecte als drets adquirits per qualsevol contracte, acord o disposició que no vulneri el Dret Administratiu. Qualsevol pacte o disposició posterior més favorable prevaldrà sobre el que aquí s'estableix.

Article 4

Comissió de seguiment

Queda constituïda una Comissió de seguiment, control i desenvolupament, si s'escau, de les normes contingudes en aquest Pacte. Estarà composta per tretze representants sindicals escollits per la Junta de Personal d'entre els seus membres i pels representants de l'Ajuntament que aquest designi.

CAPÍTOL II

CONDICIONS ECONÒMIQUES

Article 5

Increment salarial per a 1989

S'aplicarà a les retribucions íntegres del personal, corresponents a 1988, l'increment general del 4% previst en la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat per a l'exercici 1989.

Es constitueix a més un fons de caràcter general per a personal funcionari i laboral, per a millores salarials

diverses, que es fixa en 468 milions de pessetes, l'aplicació del qual queda reflectida en les taules salarials annexes.

Article 6

Actualització retributiva per als anys 1990 i 1991

1. S'aplicarà, sobre les retribucions íntegres del personal, corresponents a cadascun dels exercicis anteriors, l'increment que estableixi, amb caràcter general, per als funcionaris públics, la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat per al respectiu exercici pressupostari.

2. Es constituirà, per a cadascuna de les dues anualitats, un fons addicional per a millores salarials, que es fixa en una quantia equivalent al 0,5 % de la massa salarial corresponent a l'exercici immediatament anterior. L'aplicació d'aquest fons al conjunt del personal per a cada anualitat, es produirà mitjançant un acord entre l'Ajuntament i la representació del personal.

3. Eventualment, i en el cas que l'increment de l'índex anual de preus al consum, publicat amb caràcter oficial i àmbit estatal per a l'exercici immediatament anterior, excedís de l'increment a què es refereix l'apartat 1, el fons indicat en l'apartat 2 se substituiria per un fons addicional, sense cap efecte retroactiu, per a millores salarials de caràcter general, per un import equivalent a l'expressada diferència més un 0,5 % de la massa salarial. L'aplicació d'aquest fons al conjunt del personal per a cada anualitat es produiria mitjançant acord entre l'Ajuntament i la representació del personal.

Article 7

Fons per a millores de caràcter sectorial

1. Es constitueixen, per a assumptes de caràcter parcial o sectorial, dels quals es deriva un cost econòmic, excepte els originals per processos d'homologació, al marge dels increments retributius generals, els fons per al personal laboral i funcionari de l'Ajuntament per les quanties següents i per als anys que s'indiquen:

a) Any 1989. Fons de 104 milions de pessetes

b) Anys 1990 i 1991. Tots dos fons, per a cada exercici, d'un 0,3 % sobre la massa salarial de l'any anterior, la quantia dels quals mai no serà inferior a la xifra de 78 milions anuals.

La distribució del fons de 104 milions es concreta en acord annex.

2. La distribució del fons per a 1989 es concreta en les taules salarials annexes, tenint en compte que en aquestes taules s'inclou, a més, la bonificació a càrrec de l'Ajuntament per deixar alliberat l'increment de plus específics de perillositat i penositat fins a un total màxim de 64.800.000 pessetes.

3. Les quanties dels fons per a 1990 i 1991 s'actualitzaran en la mateixa proporció que s'incrementi la massa salarial per a cada exercici, d'acord amb allò establert en els pactes anteriors. La seva distribució serà objecte de negociació amb l'Òrgan de representació del personal.

Article 8*Règim retributiu*

L'estructura i el règim de les retribucions, adaptades al sistema establert en el Reial Decret 861/86, són les que es detallen, per desglossament de conceptes i quanties, en les taules salarials generals annexes i en els catàlegs de llocs de treball vigents.

Article 9*Complement personal*

Els complements personals transitoris genèrics vigents el 31 de desembre de 1988, generats per l'aplicació del nou sistema retributiu implantat pel RD 861/86, queden transformats, a partir de la vigència d'aquest Acord, en complements personals no absorbibles i subjectes als pertinents increments retributius.

El personal que, cobrant aquest complement, hagi accedit o accedeixi a una nova categoria, tindrà el dret a percebre el complement personal assignat a aquesta nova categoria, en tot cas a efectes no anteriors a l'1 de gener de 1989.

Article 10*Complements específics*

Els complements específics de dedicació, penositat, perillositat i incompatibilitat figuren, amb la seva estructura i quantia, en les taules salarials annexes i els de responsabilitat i dificultat tècnica són els establerts en els vigents catàlegs de llocs de treball.

Article 11*Complement de productivitat, assistència i puntualitat*

Es regeix pels criteris següents:

a) Cobrada en la seva totalitat, la prima correspondrà a una mensualitat íntegra de l'any anterior al seu pagament efectiu.

b) La prima es pagarà amb caràcter anual, juntament amb la nòmina d'abril, en forma de paga extra però es computarà per dotzenes parts, corresponent cadascuna a l'assistència i acompliment de l'horari d'un mes.

c) La prima s'estableix per incentivar l'assistència i l'acompliment d'horari sense perjudici de la penalització de les faltes que per aquests conceptes puguin ocasionar en forma de descomptes i sancions, d'acord amb allò establert de manera reglamentària i amb el que es disposa en aquest Acord.

d) Cadascun dels conceptes d'assistència i de acompliment d'horari computarà un 50 % de la prima mensual; es podrà establir un tercer component de productivitat amb negociació prèvia amb la representació del personal i aprovació de l'estudi de control de resultats i amb aplicació globalitzada a tots els treballadors.

e) Es computarà i abonarà la totalitat de la prima d'assistència quan el treballador no falti cap dia al treball, exceptuant:

- Tots aquells permisos, llicències o dispenses que explícitament no suposin pèrdua d'aquesta prima d'acord amb els punts g) i h) d'aquest article.

- Baixa per accident laboral en tota la seva extensió.

- Baixa per malaltia fins al desè dia inclusivament. Les baixes superiors a 10 dies produiran el descompte corresponent a un mes, excepte que, per la seva durada, excedeixin de 10 dies en cadascun dels períodes mensuals correlatius, en aquest cas el descompte s'efectuarà per cadascun dels esmantats períodes.

- Baixa per indisposició fins a 3 dies l'any. No es controlaran les dues primeres indisposicions anuals llevat que l'increment d'indisposicions produït entre el període comprès des de l'1 de juliol de 1989 al 30 de juny de 1990, superi el 10 % respecte al mateix període de l'any anterior, en aquest cas, es tornarà a utilitzar el sistema d'inspecció. Aquesta mateixa fórmula serà vàlida per a períodes successius.

- Retards documentalment justificats en transports públics.

Qualsevol falta al marge de les assenyalades o per damunt d'elles implicarà la supressió de la part mensual corresponent.

f) La prima mensual d'acompliment d'horari es computarà i abonarà en la seva totalitat quan l'interessat compleixi els requisits establerts per jornada i horari amb els marges tolerats.

Es perdrà el 100 % de la prima mensual de l'acompliment d'horari quan es perdi la prima d'assistència i sempre que se sobrepassi, una vegada i per qualsevol motiu, la tolerància citada, excepte en els casos d'incompliment que no superin els 15 minuts; en aquest cas es considerarà prorratejada per dies hàbils la part corresponent de la prima referent a incompliment d'horari.

g) Llicències que no provocaran pèrdua de la prima d'assistència i acompliment:

- 15 dies naturals en cas de matrimoni.

- De 3 a 6 dies en cas de defunció del cònjuge, descendents, ascendents i germans consanguinis o polítics. La llicència serà de 3 dies quan el sepeli tingui lloc en el municipi on el treballador tingui el domicili; 4 dies si el sepeli es fa fora del domicili del treballador però dins de la província de Barcelona; 5 dies si el sepeli s'efectua fora de la província però dins de Catalunya, i 6 dies si és fora de Catalunya.

- De 3 a 6 dies, en cas de malaltia greu dels pares, fills, cònjuges o d'infantament d'esposa.

- 3 dies en cas d'intervenció quirúrgica de pares, fills i consort.

- Llicència per maternitat en la durada legalment establerta.

- Els permisos a què es refereix l'apartat 5 de l'article 17 d'aquests acords.

- 1 dia per examen acadèmic.

- 1 dia per matrimoni de pares o fills.

- El temps indispensable per a l'acompliment de deures públics, prèvia justificació de tals deures.

- Per trasllat del domicili, 1 dia en la mateixa localitat, 2 dies dintre de l'àmbit metropolità, 3 o 4 dies fora d'aquest àmbit.

h) En el cas de vaga legal únicament es llevarà l'import de la prima proporcionalment al dia o dies en què s'exerceixi tal dret.

i) El treballador amb fill menor de nou mesos tindrà dret a una hora diària d'absència del treball per atendre'l. Aquest període es pot dividir en dos fraccions o bé ser substituït per una reducció de la jornada en mitja hora. Quan el pare i la mare treballin, només un d'ells podrà exercir aquest dret, i el sol·licitant haurà de manifestar expressament per escrit que l'altre no gaudeix del mateix dret.

j) El treballador que per raó de guarda legal tingui al seu càrrec algun menor de 6 anys o a un disminuït físic o psíquic que no exercici activitat retribuïda, tindrà dret a una disminució de la jornada de treball en un terç o en una meitat, amb la reducció proporcional de les seves

retribucions. La concessió d'aquesta reducció serà incompatible amb el desenvolupament de qualsevol altre activitat, sigui o no remunerada, durant l'horari que sigui objecte de la reducció.

k) Totes les restants llicències o permisos comporten la corresponent pèrdua de la prima d'assistència i acompliment.

Article 12

Gratificacions

Es conceptuen com a hores extraordinàries aquelles que excepcionalment, mitjançant la deguda autorització, puguin efectuar-se per sobre de l'horari habitual de cada treballador pel que fa a la seva retribució. Les seves quanties són assenyalades a l'annex, distingint-se les que es fan en dies laborables de les nocturnes compreses entre les 10 de la nit i les 6 del matí, i de les festives efectuades en diumenge o en els dies expressament declarats festius en cada calendari laboral anual.

Les hores extraordinàries que s'hagin de fer com a conseqüència de les necessitats del servei seran computades mensualment i abonades en nòmina en un termini màxim de tres mesos.

Article 13

Pagues extraordinàries

Seràn satisfetes conjuntament amb les nòmines de juny i desembre.

A més de la retribució base i triennis, integraran el que resulti de dividir per 14 mensualitats el conjunt de rèdits periòdics, en base anual.

Article 14

Dietes i quilometratge

A tot treballador que de forma circumstancial i degudament autoritzat hagi d'exercir la seva tasca fora del terme municipal, se li aplicarà el règim de dietes vigents per als funcionaris.

Els treballadors que utilitzin vehicle propi amb autorització de les corresponents Àrees per desplaçar-se per motius de treball, percebran la quantitat que per quilòmetre estigui assignada en cada moment als funcionaris.

Article 15

Data d'ingrés de la nòmina

La data límit d'ingrés de la nòmina en els comptes corrents serà el dia 28 de cada mes, efectuant-se l'abonament conjuntament amb les pagues extraordinàries pertinents, amb l'excepció de la nòmina de desembre, l'abonament de la qual serà avançat de manera que es pugui percebre abans del dia 23.

CAPÍTOL III

CONDICIONS DE TREBALL

Article 16

Jornada

La jornada laboral es fixa en 35 hores setmanals com a prestació bàsica. Així mateix s'estableix la de 30 hores setmanals com a prestació reduïda i, per raons del servei, la de 40 hores com a prestació ampliada.

Article 17

Horari

1. Pel que fa a la distribució d'horaris s'estableixen dues fórmules diferenciades, la primera de les quals es considerarà com a règim comú i afectarà les dependències de caràcter administratiu i assimilats; la resta dels serveis ajustaran l'horari a les necessitats específiques.

2. L'horari laboral comú queda fixat de dilluns a divendres de 8 a 15 i de 16 a 19 hores, amb un marge de flexibilitat de 15 minuts a l'entrada i a la sortida. Els treballadors amb jornada de 35 hores l'acompliran de forma continuada durant les 7 hores del matí, amb els marges establerts. Els que efectueïn la jornada de 30 hores durant el mateix període, la duran a terme també de forma flexible. Els de 40 hores prestaran 6 hores durant el matí i les 2 hores restants durant la tarda amb la mateixa possibilitat de flexibilitat. Aquest últim règim horari s'estableix sense perjudici d'altres sistemes de prestació actualment en vigor, per a la realització de l'esmentada jornada prolongada. Per a aquells que es regeixin per l'horari comú, el dissabte es conceptuarà com a dia vacant, excepte en aquelles dependències que necessàriament i amb motiu dels serveis prestats necessitin treballar durant aquell dia, en aquest cas es procedirà a la formació d'uns torns rotatoris mai inferiors al 25 % del personal que faran festa els dilluns en comptes dels dissabtes.

3. Tots aquells acollits al règim comú que efectueïn la jornada setmanal de 35 o 40 hores gaudiran d'una reducció horària d'una hora diària durant tres mesos estivals, des de la festivitat de Sant Joan (24 de juny) fins a la de la Mare de Déu de la Mercè (24 de setembre). L'esmentada reducció implicarà l'eliminació de l'horari de tarda durant aquest període, i la jornada s'haurà de prestar entre les 8 i les 15 hores, i en tot cas amb la flexibilitat abans esmentada.

Es consideraran inclosos, als efectes de la reducció horària estival, com a assimilats de les dependències de caràcter administratiu, segons disposa l'apartat 1, els col·lectius dels Àmbits de Benestar Social, Urbanisme i Serveis, Àrees de Cultura, Districtes i Avaluació i Gestió, personal administratiu de la Guàrdia Urbana i de Bombers i sectors de la neteja i ordenances, entenent-se que, en aquells serveis en què la reducció horària no pugui efectuar-se diàriament, es farà mitjançant l'assignació compensatòria de 4 dies laborals de disposició lliure a gaudir dins l'any natural.

4. Per al personal acollit a l'horari comú de 35 hores i per als subjectes a horaris especials, amb independència de la flexibilitat, s'estableix un marge d'incompliment d'horari de 5 minuts diaris, llevat de 4 vegades al mes com a màxim, en què es tolerarà un incompliment de fins a 15 minuts. El personal acollit a l'horari comú en règim de 30 a 40 hores només tindrà aquesta última tolerància de quatre incompliments de 15 minuts al mes.

Així mateix, es disposarà de 30 minuts diaris com a interrupció de la jornada laboral amb caràcter no recuperable, que hauran de quedar reflectits, tanmateix, en els controls d'entrades i sortides.

5. S'estableix el dret a 6 hores trimestrals per al personal amb jornada de 35 o més hores i 5 hores trimestrals per al de 30 hores setmanals, amb caràcter recuperable per a assumptes propis, sense perjudici de les necessitats del servei. La utilització d'aquestes hores es produirà en fraccions mínimes de 2 hores i la

seva recuperació s'efectuarà amb el mateix fraccionament i abans que finalitzi el mes següent a aquell en què hagin estat utilitzades.

6. L'Àrea de Personal seguirà tramitant totes aquelles sol·licituds de canvi de jornada laboral de 30 a 35 hores. Aquestes ampliacions horàries tindran efectes des del primer dia del mes següent a la sol·licitud, sempre que aquesta s'hagi cursat durant els 15 primers dies del mes anterior.

Article 18

Vacances

1. La durada de les vacances d'estiu serà de 31 dies naturals, amb la possibilitat de partició en dos períodes mínims de 15 dies, a efectuar amb caràcter indicatiu pel 75 % del personal en el mes d'agost, el 10 % en el mes de juliol i el 15 % restant en altres dates de l'any, i només es podrà modificar aquest sistema general en casos excepcionals i per causa justificada, en períodes mínims en tot cas de 7 dies computats des del dia inicial fins a l'últim dia natural anterior a la reincorporació.

2. Queden exceptuats del règim general el personal de la Guàrdia Urbana, Servei d'Extinció d'Incendis i Salvament (les condicions especials dels quals es regulen en l'Annex III), Assistència sanitària, Esports i altres sectors que, per raons del servei, podran acollir-se a una ampliació dels períodes indicats. En qualsevol cas, per a aquests torns en què excepcionalment les vacances es gaudeixin en períodes diferents als mesos de juliol i agost s'establirà una prima d'un dia per cada període de 15 dies, per al personal que realitzi l'horari setmanal de 35 hores o superior.

3. Per Nadal i Setmana Santa s'estableixen dos torns de vacances de 4 dies laborables, per a cadascun d'ells, amb repartiment del 90 % del personal per al primer torn i del 10 % restant per al segon.

Es podrà disposar de dos dies corresponents a cada torn per a la seva realització en dates diferents, amb subordinació a les necessitats del servei.

4. Els torns de vacances d'estiu hauran de ser concrets, assignats i coneguts pel personal afectat durant el mes de març del mateix any.

5. En els casos de treball a torn amb deslliurament setmanal en data variable, s'entendrà que les festes oficials que es produeixen en dissabte tindran el caràcter de dies festius no recuperables. En el cas que el dia de deslliurament setmanal coincideixi amb dia festiu, aquest es recuperarà en una altra data.

CAPÍTOL IV

CONDICIONS PROFESSIONALS

Article 19

Sistema de selecció i accés

El sistema d'accés a les places de la plantilla municipal és el legalment vigent. La representació dels treballadors podrà intervenir segons el legal procediment establert en l'article 49.8.

Article 20

Promoció interna

1. La promoció interna del personal de plantilla, consistent en el canvi de categoria professional, es farà únicament per mitjà dels procediments legals d'oposició, concurs o concurs-oposició.

2. Quan la convocatòria d'accés a la categoria sigui lliure, s'establirà un torn de promoció interna al qual s'assignarà el màxim nombre de places que en cada moment aconselli la situació de la plantilla, incloses les places ocupades en categories inferiors, el mercat de treball i les característiques dels llocs a cobrir, i es reservaran, en qualsevol cas, un mínim d'un 20 % de places de cada convocatòria.

No obstant això, per a l'accés a determinades categories professionals, la promoció interna podrà arribar al 100 % de les places a cobrir, segons es determina en la Disposició adicional corresponent.

Article 21

Promoció professional

Es cobriran mitjançant concursos interns per convocatòria pública tots els llocs de treball singularitzats fins al nivell 26, excepte els Gabinets, Secretaries Tècniques i Secretaries dels Grups Municipals, i dels càrrecs electes i directius de confiança. Podran ser exclosos excepcionalment altres llocs de treball, de caràcter directiu o d'especial confiança, que s'estableixi en les Relacions corresponents. En aquests casos, es requerirà l'audiència de l'Òrgan de representació del personal.

Formarà part de la Junta de Valoració de cada concurs, amb veu i sense vot, un delegat designat per l'Òrgan de representació corresponent.

L'Ajuntament aplicarà qualsevol millora de participació sindical, que s'estableixi legalment a aquest efectes.

Article 22

El personal afectat per aquest Acord tindrà dret a un constant perfeccionament professional, formació i promoció.

L'Ajuntament promourà o organitzarà, en la mesura de les seves possibilitats, cursos perquè el personal que estigui mancat del Certificat d'estudis primaris o del títol de Graduat Escolar pugui obtenir-los. Així mateix facilitarà i incentivarà en la mesura necessària i sense perjudici del servei, l'assistència a tals cursos.

Per acord entre les Àrees d'Organització i Protecció Ciutadana el personal adscrit a aquesta última Àrea podrà participar en els cursos del Pla de Formació del Personal de l'Ajuntament.

Article 23

L'Ajuntament aprofitarà al màxim els serveis tècnics municipals, recorrent a encàrrecs professionals a personal no municipal en casos excepcionals.

Article 24

Material i vestuari

L'Ajuntament facilitarà el material i vestuari adequat i indispensable per al bon funcionament dels diferents serveis.

Es respectaran els terminis de renovació de les peces de vestuari d'ús personal, complint els terminis establerts i atenent la seva qualitat.

Article 25

La Corporació Municipal, d'acord amb les seves possibilitats, continuarà proporcionant els instruments adequats per potenciar el coneixement de la llengua i la cultura catalanes.

Article 26

En el cas de efectuar-se nous estudis generals sobre qualificació o valoració de llocs de treball, atribució de nivells o creació o modificació de conceptes retributius, si escau, l'Ajuntament posarà els resultats a disposició de la representació del personal per al seu estudi amb la suficient antelació perquè puguin rebre l'informe de l'Òrgan de representació abans de la seva aprovació per l'Òrgan municipal competent.

Article 27

Per millorar la qualitat i la transparència de les gestions de centres i serveis, el personal i la Corporació es comprometen a promoure conjuntament la participació democràtica en tots els àmbits adequats.

Article 28

L'Ajuntament informará i discutirà, en cada cas, amb l'Òrgan de representació del personal, sobre els supòsits i criteris de canvi en la manera de gestió dels serveis que afectin situacions del personal municipal.

Article 29*Suplències*

L'Ajuntament, tenint en compte les necessitats dels serveis, establirà els mecanismes adequats en cada cas per cobrir, en la mesura necessària, i amb els mètodes legalment previstos, les absències temporals dels llocs de treball per part del personal subjecte a aquests acords. Les dotacions econòmiques per a aquesta finalitat en cada exercici de vigència de l'Acord, s'estableix en la corresponent Disposició addicional.

Article 30*Traslats*

Amb caràcter trimestral, l'Ajuntament donarà compte a l'Òrgan de representació del personal o a la comissió específica constituïda pel mateix òrgan de les previsions existents en matèria de processos de mobilitat funcional, com també dels trasllats realitzats i de les sol·licituds rebudes durant el període precedent. Amb caràcter sectorial i en la mesa corresponent, podran establir-se altres mecanismes que, sense perjudici de les facultats de la Institució, garanteixin la publicitat i la participació sindical.

Article 31*Modificació de feina*

L'Ajuntament no modificarà unilateralment la relació de feina amb el seu personal, sinó que, si escau, demanarà l'acord dels interessats.

CAPÍTOL V**CONDICIONS SOCIALS****Article 32**

La subvenció per a pares de disminuïts físics o psíquics queda fixada en 24.000 pessetes mensuals per a l'exercici de 1989, revalorant-se d'acord amb l'IPC de cada any anterior en els restants exercicis de vigència de l'Acord. En el cas que es necessiti i acreditat educació especial en centres d'assistència de caràcter onerosos, les quantitats anteriors s'incrementaran en un 50 %.

Aquesta subvenció es farà extensiva, fins al primer grau de consanguinitat o afinitat, als familiars que estiguin a càrrec i convisin amb el treballador. Serà concurrència el requisit de convivència en els casos d'ingrés, a càrrec del treballador, en institució hospitalària o assistencial. Aquest benefici s'estén als qui rebin pensió de viduitat o orfandat, sempre que es mantinguin les circumstàncies que el motiven.

Article 33

El personal afectat per aquest Acord tindrà dret a una indemnització alçada de tres milions de pessetes en cas de mort o invalidesa total en acte de servei, quan resulti d'accident de treball reconegut com a tal per la Seguretat Social o pel expedient pertinent.

Article 34

Durant tot el temps que duri l'acompliment del Servei Militar obligatori, l'Ajuntament abonarà al personal en aquesta situació les pagues extraordinàries en la quantia del total de retribucions bàsiques corresponents a la seva categoria.

Article 35

Per als xofers i conductors que ocupen llocs de treball adequats a la seva categoria es concertarà una assegurança per la privació del carnet de conduir, sempre que aquesta es produeixi durant el desenvolupament de les seves funcions professionals. L'import de la renovació del carnet dels titulars d'aquests llocs de treball serà a càrrec de l'Ajuntament.

Article 36

Durant la vigència d'aquest Acord, s'aplicarà al personal que hi estigui subjecte l'article 83.4, del Reglament de Funcionaris de l'Administració Local, de 30 de maig de 1952, relatiu a bestretes reintegrables.

Article 37

S'estableix un premi especial d'antiguitat al cap de 25 anys de servei a l'Ajuntament de Barcelona, consistent en el gaudi, per una sola vegada, d'una setmana addicional de vacances, que s'aplicarà en condicions idèntiques a les vacances ordinàries.

S'estableix així mateix un premi especial d'antiguitat al cap de 30 anys de servei a l'Ajuntament per a tot el personal que no gaudeixi per aquest motiu d'uns altres permisos o gratificacions, consistent en el gaudi, per una sola vegada, d'un mes addicional de vacances, a fer en la forma indicada.

Article 38

L'Ajuntament garanteix l'assistència jurídica al personal subjecte a aquest Acord que la necessiti per causes de conflictes derivats de la prestació del servei.

Article 39

Es dota al Fons de Cultura i Esport amb les quantitats que es determinen en la Disposició addicional corresponent.

Article 40

Només pel que fa a permisos, la referència al cònjuge s'entendrà extensiva als casos de convivència habitual, acreditats mitjançant certificació de residència.

Article 41*Jubilació*

El personal es jubilarà obligatòriament quan tingui l'edat legalment establerta en la normativa reguladora de la Funció pública.

En els col·lectius que es determini per acord mutu, es podrà estudiar la viabilitat legal i econòmica de plans o sistemes de jubilacions avançades i baixes incentivades.

Article 42*Revisions mèdiques*

El personal subjecte a aquest Acord serà sotmès a reconeixement mèdic, amb caràcter voluntari i amb la periodicitat fixada pel PRENEM, per a tots els que es trobin en situació de servei actiu. La comissió de Seguretat i Higiene estudiarà les prioritats i definirà la periodicitat en funció de la perillositat, toxicitat, risc de contagi, etc., i se la dotarà de la informació necessària per al seu seguiment.

Es donarà prioritat al personal que amb anterioritat no hagi passat revisions mèdiques.

L'Ajuntament posarà els mitjans adequats per a la utilització gratuïta per part del personal dels Centres de Planificació familiar municipal.

Article 43

Quan es comprovi, sota control d'inspecció mèdica, d'ofici o a instància del Comitè de Seguretat i Higiene, que el lloc de treball o l'activitat prestada perjudica o pot perjudicar un determinat treballador, aquest serà traslladat a un altre lloc de treball de la seva categoria professional, amb la petició prèvia de l'interessat.

Article 44

El Comitè de Seguretat i Higiene en el Treball estarà format, en representació del personal, per 10 membres, integrants de les centrals i associacions sindicals i, en representació de l'Ajuntament, per les persones que aquest designi.

El Comitè de Seguretat i Higiene en el Treball té per objecte, entre d'altres, proposar a l'Ajuntament i en els seus diversos centres el perfeccionament de les condicions d'higiene i benestar i de la prevenció d'accidents i malalties professionals en el desenvolupament del treball.

Aquest Comitè determinarà les normes del seu funcionament.

CAPÍTOL VI**CONDICIONS SINDICALS****Article 45***Capacitat*

L'Òrgan de representació té capacitat jurídica per exercir accions administratives o judicials en tot allò relatiu a l'àmbit de les seves competències per decisió majoritària dels seus membres.

Article 46*Garanties i facultats de l'Òrgan de representació*

Els membres de l'Òrgan de representació, com a representants legals dels treballadors, tindran les garanties i facultats següents:

a) Audiència de l'Òrgan de representació en els casos que se segueixi expedient disciplinari a un d'ells.

b) La lliure expressió individual o col·legiada de les seves opinions en les matèries referents a l'esfera de la seva representació.

c) Facultat de publicar i distribuir, sense perturbar el desenvolupament de la feina, les comunicacions d'interès professional, laboral i sindical.

d) Garantia de no ser discriminat en la seva promoció econòmico-professional pel que fa justament a l'exercició de la seva representació.

En el cas que sigui necessària la modificació de les condicions de treball, es tindrà en compte la màxima estabilitat possible dels representants sindicals.

Els canvis de llocs de treball o de condicions de treball no podran basar-se en mesures arbitràries o sancionadores.

Es reconeix el dret d'audiència a qualsevol membre de l'Òrgan de representació que hagi de ser traslladat per necessitats del servei o per raons organitzatives. En el cas de trasllat dels citats membres dins de la mateixa Àrea se seguirà el procediment administratiu per als trasllats realitzats entre dues Àrees diferents. La citada garantia s'estendrà a un any després del cessament efectiu com a càrrec sindical.

e) Disponibilitat de fins un total de 40 hores mensuals de les corresponents a la jornada de treball sense disminució de la seva retribució per a l'exercici de les funcions de representació. La utilització d'aquestes hores haurà de justificar-se mitjançant el procediment establert a aquest efecte.

f) Acumulació d'hores sindicals en la forma establerta en l'article següent:

g) Tots els membres de l'Òrgan de representació podran assessorar el personal afectat per aquest Acord en totes les qüestions i peticions de tota mena que es refereixin a la seva relació laboral amb la Corporació i a les obligacions i els drets derivats de la mateixa relació.

Article 47*Acumulació d'hores sindicals*

Els representants sindicals electes podran fer acumulació d'hores sindicals però hauran d'especificar els que cedeixin i els cessionaris; en aquest cas els que cedeixen veuran disminuït el seu crèdit en la mateixa quantitat de les cedides, i s'hauran d'establir i comunicar les cessions amb una antelació mínima de 30 dies naturals.

Article 48*Mitjans materials*

L'Ajuntament facilitarà als Òrgans de representació el local i els mitjans materials necessaris per al degut acompliment de les seves funcions.

L'Ajuntament lliurarà a la Junta de Personal i al Comitè d'Empresa les quantitats d'1.650.000 pessetes i 350.000 pessetes, respectivament, en concepte de fons anual per a despeses generals a justificar. Els lliuraments es faran trimestralment amb justificació prèvia de la quantitat lliurada amb anterioritat.

Article 49*Competències de l'Òrgan de representació*

L'Òrgan de representació de tot el personal subjecte a aquest Acord tindrà entre d'altres les competències següents:

1. Rebre informació en aquells assumptes de personal que afectin el conjunt o un o diversos col·lectius i que suposin canvis respecte del règim anteriorment existent.

2. Emetre informe, amb caràcter previ, en el termini de 15 dies a partir de la comunicació, llevat que l'adopció de l'acord o resolució s'hagués de resoldre en un termini més breu, en els casos següents:

- a) Acords plenaris en matèria de personal
- b) Acords i resolucions que signifiquin una modificació del règim jurídic de premis i sancions.
- c) Acords i resolucions que impliquin una modificació del règim general de prestació del servei.
- d) En qualsevol altre tipus d'expedient en matèria de personal que impliqui una modificació del règim jurídic vigent.

3. Conèixer els models de nomenaments funcionaris i dels contractes laborals.

4. Rebre mensualment les estadístiques sobre trasllats elaborats per l'Àrea de Personal, com també les altres estadístiques que sobre trasllats es puguin elaborar amb una altra periodicitat.

5. Ser informat, abans de l'aprovació per l'Ajuntament, de l'oferta anual pública d'ocupació i proposar el percentatge del torn de promoció interna per a cada convocatòria.

6. Conèixer prèviament, llevat en els casos d'urgència, a fi de poder emetre informe en el termini màxim de 48 hores, les circulars i instruccions generals en matèria de personal.

7. Rebre informació trimestral, sobre els rèdits del complement de productivitat, d'assistència i puntualitat d'horari, en què figuraran les quanties dels descomptes corresponents.

8. Designar, d'entre els seus membres, per a cada prova selectiva i prèviament a la realització d'aquesta prova, dos observadors, un amb caràcter de titular i l'altre de suplent, que podran assistir a totes les proves orals, escrites o pràctiques i a les deliberacions dels Tribunals de les respectives convocatòries; a aquest efecte seran deslliurats, si escau, de la seva jornada laboral al marge de les hores sindicals a què tinguin dret.

Aquests observadors, tindran dret que se'ls faciliti, si així ho sol·liciten, duplicats de les actes del Tribunal, i a examinar els exercicis escrits realitzats pels aspirants.

El dret d'assistència a les deliberacions dels Tribunals començarà a aplicar-se a partir de les convocatòries de l'oferta pública d'ocupació de 1990.

9. Formular les observacions que consideri pertinents als projectes de bases per als concursos de provisió de llocs de treball i designar un representant (titular i suplent) per formar part de la Junta de Valoració dels concursos amb veu i sense vot.

Article 50

Negociació col·lectiva

1. La representació dels membres de la Comissió Negociadora s'ajustarà a la representativitat que les Organitzacions sindicals, professionals o coalicions reconegudes en el Consistori tinguin dins de l'Òrgan de representació.

Hi podrà participar un Assessor per central sindical, amb veu però sense vot.

2. Les hores dedicades a la negociació col·lectiva no s'inclouran dins el crèdit d'hores sindicals de què disposen els membres de l'Òrgan de representació.

A aquest efecte computaran com a hores de negociació totes les que comprenguin cadascuna de les jornades laborables d'aquells membres de l'Òrgan de representació que assisteixin a les sessions de negociació.

Article 51

Obligacions sindicals

L'Òrgan de representació, amb independència de la seva obligació de complir i respectar allò pactat en l'àmbit de les seves competències, s'obliga expressament a:

1. Desenvolupar tasques d'estudi, treball i assistència a l'acció sindical dels treballadors.

2. Guardar sigil professional, individualment i col·lectivament en totes aquelles matèries que la Corporació els faci saber amb caràcter confidencial.

3. Notificar a la Corporació qualsevol canvi de membres que s'hi produeixi.

Article 52

Seccions sindicals

La Corporació reconeix expressament les següents facultats per a les diferents Seccions sindicals i professionals de l'Òrgan de representació.

1. Recollir les reivindicacions econòmiques, professionals, socials i sindicals dels diversos centres de treball i plantejar-les a la Corporació i al propi Òrgan de representació.

2. Representar i defensar els interessos de la seva organització sindical o dels seus afiliats i servir d'instrument de comunicació entre la seva Organització i la Corporació.

3. Garantir la no discriminació en la seva promoció econòmico-professional a causa justament de l'acompliment de la seva representació.

4. Convocar assemblees en els centres de treball sempre que les circumstàncies ho requereixin.

5. Disposar d'un crèdit de 120 hores i 300 hores mensuals repartides proporcionalment segons el nombre de membres eligits en el Comitè d'Empresa i la Junta de Personal, respectivament. Per al gaudi d'aquestes hores, s'hauran de designar les persones que en faran ús.

Article 53

Quota sindical

Prèvia petició per escrit dels interessats es descomptarà, per mitjà de la nòmina, la quota de la Central sindical o Associació professional i la Corporació l'abonarà directament a les citades centrals i associacions.

Article 54

Representants amb mandat d'àmbit regional o superior

1. Els representants del personal subjecte a aquest Acord que tinguin mandat en Organitzacions d'àmbit regional o superior podran disposar d'un nombre d'hores sindicals addicionals per atendre l'esmentada representació i, en tot cas, pel temps necessari fixat en la convocatòria de les activitats per a les quals siguin citats oficialment, sense que això suposi cap pèrdua de la prima d'assistència i acompliment d'horari.

2. El President i el Secretari de l'Òrgan de representació tindran la mateixa consideració, a aquests efectes, que l'establerta per a càrrecs nacionals.

Article 55*Serveis mínims*

En situacions de vaga els serveis essencials per a la comunitat seran negociats entre la representació de la Corporació i la del personal en el marc bàsic de serveis mínims establerts.

Article 56*Garantia personal*

Es considerarà accident laboral, a tots els efectes, el que esdevingui al representant amb ocasió o com a conseqüència de l'acompliment dels càrrecs electius o de direcció de caràcter sindical, com també els que s'esdevinguin en els desplaçaments que duguin a terme en l'exercici de les funcions pròpies del càrrec.

Article 57

L'Òrgan de representació o les Seccions Sindicals reconegudes podran convocar assemblees de caràcter general o sectorial.

Seràn requisits per convocar una assemblea:

- a) Comunicar per escrit la seva convocatòria a la Coordinació de Personal, amb una antelació de dos dies hàbils.
- b) Indicar, en el citat escrit, l'hora i el lloc on es farà l'assemblea, l'ordre del dia i les dades de qui convoca.

Si abans de les 24 hores anteriors a la data de l'assemblea l'Administració no formulés objeccions motivades, aquesta es podrà dur a terme sense cap altre requisit posterior.

Podran fer-se assemblees dins l'horari laboral, amb les condicions següents:

- a) La convocatòria es referirà a la totalitat del col·lectiu de què es tracti.
- b) S'autoritza fins a un màxim de 7 hores mensuals, no acumulables més a mes.

CAPÍTOL VII**CONDICIONS ESPECÍFIQUES DEL PERSONAL FUNCIONARI****Article 58**

En els casos de llicència per malaltia superiors a 9 mesos el funcionari es mantindrà en situació de servei actiu, fins que pugui passar, si escau, a la jubilació per invalidesa o s'arbitri una fórmula adequada d'auxilis econòmics.

Excepte les objeccions que legalment siguin procedents de part de la persona interessada, una Comissió integrada pel Cap de la Inspecció Mèdica de Funcionaris, un representant de l'Àrea de Personal i un altre designat per la Junta de Personal podrà emetre dictamen sobre el tractament retributiu d'aquestes situacions.

Article 59

La Junta de Personal estarà representada en el Consell General del PAMEM per 5 consellers representants del personal municipal, afiliats al PAMEM, membres de centrals sindicals que hagin obtingut representació en les eleccions sindicals, segons criteri de proporcionalitat.

Article 60

Per al personal que es trobi en situació de pensionista de la MUNPAL per jubilació o invalidesa, qualsevol que sigui la data en què van passar a aquesta situació, l'Ajuntament garanteix una pensió mínima de 25.000 pessetes mensuals quan s'acrediti no percebre quantitat igual o superior entre tots els seus ingressos passius com tampoc no percebre havers actius.

Article 61

Per a tota classe de pensions causades a partir del primer de gener de 1980 l'Ajuntament garanteix que cap d'elles, en general, serà de quantia inferior al mínim corresponent a la de la mateixa classe de règim general de la Seguretat Social; a aquest efecte la Corporació abonarà al seu càrrec les diferències que procedixin.

Article 62

Amb independència d'allò establert en els dos articles anteriors i per a tots els jubilats de la MUNPAL amb posterioritat al primer de gener de 1980 i que pertanyin a les categories professionals retribuïdes en els grups D i E, l'Ajuntament atorgarà les subvencions graciebles següents:

1. 5.000 pessetes mensuals per als jubilats per haver complert l'edat reglamentària.
2. 7.000 pessetes mensuals per als jubilats per incapacitació permanent

En qualsevol cas, es garanteix a tot aquest tipus de jubilats que cap pensió de jubilació, tant per invalidesa com forçosa per edat, serà de quantia inferior al salari mínim interprofessional; a aquest efecte la Corporació assumeix el compromís d'abonar subsidiàriament al seu càrrec les diferències existents entre les pensions de la citada classe i l'indicat salari mínim aplicable en cada moment. S'estudiarà i discutirà en comissió paritària la possibilitat de concessió de subvencions graciebles a les pensions de viduitat que no arribin a la quantia del salari mínim interprofessional.

Article 63

Les subvencions a què es refereixen els compromisos precedents tenen per única finalitat reduir les diferències entre les prestacions del règim de la MUNPAL i les que correspondrien al règim de la Seguretat Social, per la qual cosa es pacten com a absorbibles en funció de les indicades diferències.

DISPOSICIONS ADDICIONALS**Primera. Promoció interna**

L'accés a la subescala d'Administratius d'Administració General es reserva en la seva integritat a la promoció interna durant la vigència d'aquest Pacte, d'acord amb contingents anuals de 45 places per cada any dels tres de la seva durada, que podran ampliar-se en el cas que quedin desertes places de la convocatòria anterior.

Segona. Fons de cultura i esports

El fons a què es refereix l'article 39 d'aquest Pacte serà dotat per al present exercici amb la quantitat de 3.600.000 pessetes revalorables per als exercicis següents en el mateix percentatge.

Tercera. Les dotacions a què es refereix l'article 29 d'aquest Pacte es fixen en 50.000.000 de pessetes per a aquest exercici, amb les quals es cobriran els casos de substitució, tant de llocs de treball de personal

laboral com funcional, revalorant-se per als exercicis següents segons l'increment de la massa salarial.

DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

Primera

1. L'Ajuntament assumeix la línia d'homologació progressiva respecte al personal docent de la Generalitat, continuant el procés d'equiparació retributiva amb aquest.

També es tindrà en compte aquest criteri general d'homologació en el cas que una reforma de l'estructura del Catàleg de llocs de treball i de la Plantilla fes possible la revisió de la situació actual.

2. De la mateixa manera, s'assumeix idèntic procés per al personal sanitari municipal. A tal efecte, es convocarà a la Comissió Mixta de Sanitat constituïda per representants del Comitè d'Empresa de l'IMAS i els representants de la Junta de Personal de l'Ajuntament, en el termini d'un mes següent a l'aprovació de les corresponents modificacions salarials per part de la Generalitat de Catalunya.

Segona

Fons de Pensions. Es constitueix una Comissió Mixta Ajuntament-Òrgans de representació del personal per a l'estudi d'un pla de pensions que pugui originar la constitució d'un fons d'acord amb les disposicions de la Llei i els Reglaments corresponents. En el si d'aquesta Comissió Mixta, l'Ajuntament es compromet a presentar un estudi previ de viabilitat abans de l'1 de juliol de 1989.

Tercera

Segons allò establert en l'Annex VI, de Regularització de les contractacions de personal no inclòs a la plantilla, dels Acords subscrits el 31 de maig de 1988 entre les representacions de l'Ajuntament i del seu personal, es confirma que abans del 31 de maig de 1989 quedarà resolt l'estudi que afecta els grups següents: APTS, Barkeno, Associació per a la igualtat de la dona, APTIJ i Becaris de museus.

Quarta

L'Ajuntament abonarà, en una única paga de caràcter no consolidable respecte a exercicis futurs, les quantitats establertes en l'article 17 del RD Llei 3/89, al personal que en les seves retribucions no va superar, en l'anterior exercici de 1988, l'increment salarial del 4 %.

Cinquena

Els acords a què pugui arribar-se en la negociació entre l'Ajuntament, el Patronat de l'Orquestra Ciutat de Barcelona i la representació legal del personal, es consideraran com annex a aquest Acord del qual formaran part.

Sisena

Relació de llocs de treball. L'Ajuntament iniciarà immediatament els treballs per a la transformació del Catàleg de les Relacions de llocs de treball previstos en l'article 15 de la Llei 30/1984 a l'espera de la fixació per via reglamentària de les normes bàsiques per a l'elaboració de les indicades Relacions d'acord amb allò establert en els articles 90.2 de la Llei 7/85, 1265.4 del Reial Decret Legislatiu 781/86 i disposició transitòria 2a del Reial Decret 861/86.

L'Ajuntament donarà compte de la situació d'aquests treballs, el desembre de 1989, per a la seva discussió amb l'Òrgan de representació del personal.

Semestralment i durant la vigència d'aquest Acord es donarà compte a la representació del personal, per a la seva discussió, de les modificacions i avançaments relatius a aquesta matèria.

Setena

Durant el present exercici, l'Ajuntament negociarà amb l'Òrgan de representació les oportunes reformes a introduir en el sistema vigent de la provisió de llocs de treball mitjançant concursos interns.

Vuitena

El Catàleg corresponent a aquest exercici inclourà com a llocs singularitzats els de Tècnic Mitjà d'Arquitectura i Enginyeria qualificats amb nivell 18 i Delineant Projectista amb el nivell 16, Mestres Guarnicioners, Ferrador i de Banda de la Guàrdia Urbana, com també la modificació de nivell prevista en els Annexos corresponents a Guàrdia Urbana i Servei d'Extinció d'Incendis i Salvament o en les taules salarials.

L'Ajuntament elaborarà un estudi dels llocs de treball dels Serveis Personals i d'Informadors que per la seva especial qualificació tècnica requereixin la seva singularització.

Annex I

DISTRIBUCIÓ DEL FONS SECTORIAL 1989

1. El fons de 104 milions de pessetes per a assumptes de caràcter sectorial es distribuirà de la manera següent:

a) Pel que fa a la quantitat de 23.200.000 pessetes, s'aplicarà a la cobertura de les millores de classificació de llocs de Catàleg, acordats en el present Pacte Conveni.

b) Pel que fa a la quantitat de 80.800.000 pessetes, s'aplicarà a la millora dels complements específics que a continuació s'indica, segons la distribució següent:

Per a l'específic de festivitat	37.481.409
Per a l'específic de nocturnitat	30.304.039
Per al de perillositat	6.507.276
Per al d'emergències socials	6.507.276
Total	80.800.000

Annex II

COMPLEMENT ESPECÍFIC DE PENOSITAT

Integra els factors següents:

A) Festivitat

Afecta el personal d'horari laboral habitual que inclou de manera regular dies festius, i es distribueix en les tarifes següents:

Tarifa 1. Per a mitjanes anuals fins a 3 festius any, 3.430 pessetes, (245 pessetes mensuals).

Tarifa 2. Per a mitjanes anuals de 4 a 15 festius any, 17.178 pessetes, (1.227 pessetes mensuals).

Tarifa 3. Per a mitjanes anuals de 16 a 27 festius any, 37.787 pessetes, (2.699 pessetes mensuals).

Tarifa 4. Per a mitjanes anuals de 28 a 39 festius any, 56.686 pessetes, (4.049 pessetes mensuals).

Tarifa 5. Per a mitjanes anuals de 40 o més festius any, 77.294 pessetes, (5.521 pessetes mensuals).

B) Nocturnitat

Afecta el personal la jornada laboral del qual inclogui, de manera regular, hores nocturnes, considerant com a tals les compreses entre les 22 i les 6 hores, i es distribueix segons les tarifes següents:

Tarifa 1. Per a mitjanes diàries de 2 hores nocturnes, 30.310 pessetes, (2.165 pessetes mensuals).

Tarifa 2. Per a mitjanes diàries entre 2 i 4 hores, 65.212 pessetes anuals, (4.658 pessetes mensuals).

Tarifa 3. Per a mitjanes diàries entre 4 i 6 hores, 108.654 pessetes anuals, (7.761 pessetes mensuals).

Tarifa 4. Per a mitjanes diàries superiors a 6 hores, 152.096 pessetes anuals, (10.864 pessetes mensuals).

C) Desplaçaments

Afecta el personal adscrit a llocs de treball que es trobin situats en centres no coberts per la xarxa urbana de transports.

Import, 38.010 pessetes anuals, (2.715 pessetes mensuals).

D) Menyscapte de diners

Afecta el personal el lloc de treball del qual consisteix en la prestació habitual de servei de caixa i recaptació.

Import, 25.354 pessetes anuals, (1.811 pessetes mensuals).

E) Emergències socials

Afecta el personal adscrit específicament a la cobertura permanent de situacions de risc i emergències.

Import, 79.016 pessetes anuals, (5.644 pessetes mensuals).

COMPLEMENT ESPECÍFIC DE PERILLOSIAT**Imports anuals**

Afecta el personal l'activitat regular del qual es desenvolupa en llocs de treball d'especial i clara perillositat o toxicitat.

En proporció a la intensitat d'aquests factors s'atorguen les tarifes 1 i 2, comprenent la primera la totalitat de la quantitat assignada i la segona la meitat.

Tarifa 1. Import, 75.222 pessetes anuals, (5.373 pessetes mensuals).

Tarifa 2. Import, 37.618 pessetes anuals, (2.687 pessetes mensuals).

COMPLEMENT ESPECÍFIC D'ESPECIAL INCOMPATIBILITAT

Afecta el personal de la Guàrdia pel que fa a la Llei de Cossos i Forces de Seguretat.

La tarifa vigent per al present exercici és de 153.412 pessetes anuals, (10.958 pessetes mensuals).

Annex III**ACORDS MESA SECTORIAL GUB****1. Jornada**

Unificació de l'horari en còmput anual per a la GUB fixant 1.736 hores/any, i implantació d'aquest amb

efecte de l'1 de gener de 1990, amb estudi previ de la seva configuració concreta.

S'acorda la no-reducció d'horaris de 40 a 35 hores per decisió unilateral.

2. Trasllats

Es farà saber als representants sindicals, en mesa sectorial de la GUB o en grups de treball, dels trasllats efectuats, com també de les sol·licituds rebudes.

3. Serveis extraordinaris

Es garanteix el dret al gaudi de la festa setmanal, en la data preestablerta, sense perjudici de la realització de serveis extraordinaris, que en tot cas s'intentarà cobrir al 100 % per personal voluntari.

Es tendirà a la reducció del volum de serveis extraordinaris, limitant-los als imprescindibles, adequant les dotacions al mínim necessari i optimitzant al màxim possible l'aprofitament del personal que realitzi servei ordinari.

Per garantir l'acompliment de l'anterior, es crea una comissió de control de serveis extraordinaris, de caràcter paritari, que estudiarà els criteris i efectuarà mensualment el seguiment de l'aplicació efectiva dels compromisos indicats.

4. Reciclatge i formació professional

Els programes de reciclatge garantiràn dues hores setmanals exclosos els programes d'educació física.

5. Festes en període vacacional

Durant el període de descans anual per vacances estivals corresponents al present exercici, tindran caràcter recuperable les festes setmanals que superin la vuitena.

6. Assessoria jurídica

L'Administració assumeix el compromís de potenciar els serveis d'assessoria jurídica de la Guàrdia Urbana.

7. Responsabilitat civil

Es discutiran en la mesa sectorial de la GU els casos de discrepància sobre l'abonament de sancions judicials de naturalesa pecuniària, per casos ocorreguts en acte de servei.

8. Segona activitat

Abans del 15 de juliol, l'Administració presentarà a la mesa sectorial de GU un projecte de configuració per als anys de vigència del conveni, de les plantilles de Primera i Segona activitat de la GU.

9. Pla de carrera professional

En el marc de la Comissió Tècnica de Coordinació de Policies Locals, l'Ajuntament activarà el redactat d'un esborrany de Llei de Promoció i Formació en les Policies Locals, on figuri el pla de la carrera professional d'acord amb allò establert en la LOCFS i també en la Llei de la Funció Pública.

10. Vestuari

La Comissió recentment constituïda a l'efecte, amb participació sindical, serà l'òrgan que garanteixi el puntual acompliment dels terminis de lliurament de les peces d'uniforme, com també d'efectuar l'adequat control de la qualitat i idoneïtat d'aquestes, segons les disponibilitats pressupostàries i la seva optimització.

11. Serveis de vigilància nocturna

S'acorda que els serveis de vigilància nocturna, i aquells que es duguin a terme en llocs conflictius, siguin efectuats per parelles.

12. Prolongació de jornada

En els casos de prolongació de jornada per necessitat del servei, s'estableix un mòdul retributiu que es fixa en 1.400 pessetes/hora, sota les consideracions següents:

1. No es computaran prolongacions inferiors a 20 minuts.

2. Es considerarà la fracció superior als primers 20 minuts com una hora completa a efectes retributius.

13. Supressió de festius

En el cas de supressió del deslliurament de dia festiu, aquest, en la mesura que sigui possible i sempre que les necessitats del servei ho permetin, serà recuperat també en festiu.

14. Comissió de seguretat i higiene

S'acorda constituir una Comissió de Seguretat i Higiene pròpia de la GU.

15. Complement específic d'incompatibilitat

Segons allò establert en l'annex II dels acords subscrits entre els representants de l'Ajuntament i del seu personal el passat 31 de maig de 1988, s'estableix un complement específic per l'especial incompatibilitat derivada de la Llei de Cossos i Forces de Seguretat, per al personal de la Guàrdia Urbana, en quantia equivalent a un 13 per cent sobre la retribució íntegra del lloc base de Guàrdia Urbà (sou base més complement de destinació, més complements específics d'equiparació i dedicació) amb un calendari d'aplicació en els termes següents:

- A partir de l'1 de gener de 1989: 25 per cent

- A partir de l'1 de gener de 1990: 20 per cent

- A partir de l'1 de gener de 1991: Aplicació íntegra

L'Ajuntament modularà l'exigència de l'especial incompatibilitat a què es refereix aquest Pacte, de forma que coincideixi amb l'aplicació íntegra del complement específic. Fins a l'esmentat moment, la inclusió en el règim d'especial incompatibilitat que dóna dret a rebre el complement específic, d'acord amb el calendari anterior, el personal afectat l'efectuarà en forma voluntària.

Annex IV

ACORDS MESA SECTORIAL DEL SEIS

1. Horari

a) La nova distribució de jornada (4 x 4, de 12 hores), s'iniciarà l'1 de maig de 1989

Es constitueix una comissió per efectuar un quadrat anual en què es recollí el gaudi de les 22 festes extres necessàries per a no sobrepassar les 1.736 h/any, sobre la programació anual.

b) Es faran, com a mitjana, 1.736 h/any per persona a fi d'evitar l'acumulació d'hores.

c) Una quinzena de les vacances es gaudirà en juliol o agost.

d) Es respectaran els mínims de personal actualment establerts.

e) Es determinarà la realització d'un període de reciclatge de set hores durant deu dies hàbils, és a dir, 70 h/any. En aquest període s'admet que pugui trencar-

se el règim d'horari estàndard (és a dir, menys de 12 hores cessament temporal del règim dies-nits etc.)

f) Queden suprimits els doblatges.

g) Quant a les permutes de festes, s'autoritzen 30 a l'any, entenent-se que durant els períodes de reciclatge queden suprimides.

La realització de tals permutes no implicarà que es facin més de 6 dies de treball seguits.

h) Les recuperacions queden absolutament supeditades als temes de manteniment de mínims i possibilitant el període de reciclatge.

2. Prolongació de jornada

En els casos de prolongació de jornada per necessitat del servei, s'estableix un mòdul retributiu que es fixa en 1.400 pessetes, sota les consideracions següents:

1. No es computaran prolongacions inferiors a 20 minuts.

2. Es considerarà la fracció superior als 20 minuts primers com una hora completa a efectes retributius.

3. Promoció

S'acorda convocar, mitjançant concurs-oposició restringit, tan aviat com sigui possible, les places següents: oficial (3), suboficial (9), adequant les corresponents a sergent i caporal a la proporció 1:6 (per a caporals) i 1:12 (per a sergents) respecte a la plantilla d'intervenció al llarg de la vigència d'aquests Pactes.

S'acorda que, per participar en les convocatòries de places de promoció interna a efectuar durant 1989, no s'exigirà el curs de capacitació.

4. Personal de nou ingrés

Els exercicis d'accés a la categoria de Bombers contindran proves pràctiques de caràcter eliminatori de coneixements propis dels oficis de paletes, conductors electricistes o bufadors.

5. Bugaderia

S'acorda traslladar aquesta sol·licitud per al seu estudi, a la Comissió de Seguretat i Higiene del SEIS.

6. Catàleg

- Caps de Guàrdia. Es garantirà, en tot cas, l'equiparació retributiva amb els oficials, per la via del complement específic.

- Es crea el lloc de treball de Tècnic sanitari del SEIS, amb nivell 18.

- Es crea el lloc de treball de Caporal del SEIS, responsable de parc o d'intervenció, classificat amb el nivell 16, i amb un complement específic de 26.540 pessetes mensuals, en base 88. S'adscriurà a aquest lloc singularitzat el personal de lloc base corresponent, que assumeixi efectivament aquestes responsabilitats, i durant el període en què les exerceixi.

7. Específic d'emergències socials

En aplicació dels acords, de 31 de maig de 1988, entre les representacions de l'Ajuntament i el seu personal, s'aplicarà al personal del SEIS adscrit a la cobertura permanent de risc i emergència, el complement específic de penositat d'emergències socials.

TAULES RETRIBUTIVES DE LLOC BASE

Retribucions anuals 1989

Lloc base	H	Grup	Sou base	Nivell	Complement destinació	Específic equiparació	Específic dedicació	Total lloc base	Comple-ment per-sonal	Total personal	Trienni
Tècnic superior d'Administració d'Arquitectura i Enginyeria, Medicina, Farmàcia, Veterinària, Ciències, Art i Història, Educació, Economia, Informació, Informàtica, Organització i Dret, Catedràtic Conservatori Música	30 35 40	A	1.391.304 1.623.188 1.623.188	20	475.262 554.472 554.472	459.082 535.596 535.596	 387.608	2.325.648 2.713.256 3.100.864	 	2.325.648 2.713.256 3.100.864	 62.300
Tècnic Superior Professor especial de Conservatori, Orquestra i Banda	30 35 40	A	1.391.304 1.623.188 1.623.188	20	475.262 554.472 554.472	173.782 202.746 202.746	 340.058	2.040.348 2.380.406 2.720.464	 	2.040.348 2.380.406 2.720.464	 62.300
Tècnic Mitjà Arquitectura, Enginyeria i Informàtica i Organització	30 35 40	B	1.180.848 1.377.656 1.377.656	16	378.175 441.204 441.204	165.857 193.500 193.500	 287.480	1.724.880 2.012.360 2.299.840	 	1.724.880 2.012.360 2.299.840	 49.840
Gestor d'Administració General, Tècnic Mitjà d'Educació, Ciències socials, Ciències, Bibliologia, Art i Història, i Professor Auxiliar Conservatori Música	30 35 40	B	1.180.848 1.377.656 1.377.656	16	378.175 441.204 441.204	27.077 31.590 31.590	 264.350	1.586.100 1.850.450 2.114.800	 	1.586.100 1.850.450 2.114.800	 49.840
Tècnic Mitjà Sanitat	30 35 40	B	1.180.848 1.377.656 1.377.656	14	329.626 384.564 384.564	26.618 31.054 31.054	 256.182	1.537.092 1.793.274 2.049.456	 	1.537.092 1.793.274 2.049.456	 49.840
Tècnic Auxiliar d'Educació i Puericultura	30 35 40	C	880.224 1.026.928 1.026.928	14	329.626 384.564 384.564	221.426 258.330 258.330	 238.546	1.431.276 1.669.822 1.908.368	 	1.431.276 1.669.822 1.908.368	 37.380
Encarregat	30 35 40	C	880.224 1.026.928 1.026.928	16	378.175 441.204 441.204	127.925 149.246 149.246	 231.054	1.386.324 1.617.378 1.848.432	7.252 8.456 9.674	1.393.576 1.625.834 1.858.106	 37.380
Tècnic Auxiliar Arquitectura, Enginyeria i Informàtica	30 35 40	C	880.224 1.026.928 1.026.928	14	329.626 384.564 384.564	142.982 166.812 166.812	 225.472	1.352.832 1.578.304 1.803.776	1.204 1.414 1.596	1.354.036 1.579.718 1.805.372	 37.380
Tècnic Auxiliar de Sanitat	30 35 40	C	880.224 1.026.928 1.026.928	12	281.057 327.900 327.900	141.211 164.746 164.746	 217.082	1.302.492 1.519.574 1.736.656	32.494 37.912 43.330	1.334.986 1.557.486 1.779.986	 37.380
Administratiu d'Administració General	30 35 40	C	880.224 1.026.928 1.026.928	14	329.626 384.564 384.564	90.062 105.072 105.072	 216.652	1.299.912 1.516.564 1.733.216	53.382 62.272 71.162	1.353.294 1.578.836 1.804.378	 37.380
Tècnic Auxiliar Institucions Culturals i Activitats socials	30 35 40	C	880.224 1.026.928 1.026.928	14	329.626 384.564 384.564	105.986 123.650 123.650	 219.306	1.315.836 1.535.142 1.754.448	20.608 24.038 27.468	1.336.444 1.559.180 1.781.916	 37.380
Capellà	30 35 40	C	880.224 1.026.928 1.026.928	12	281.057 327.900 327.900	105.523 123.110 123.110	 211.134	1.266.804 1.477.938 1.689.072	20.608 24.038 27.468	1.287.412 1.501.976 1.716.540	 37.380
Auxiliar Pràctic Arquitectura i Enginyeria	30 35 40	D	719.748 839.706 839.706	12	281.057 327.900 327.900	283.951 331.276 331.276	 214.126	1.284.756 1.498.882 1.713.008	20.258 23.632 27.020	1.305.014 1.522.514 1.740.028	 24.948
Mestre Capatàs	30 35 40	D	719.748 839.706 839.706	14	329.626 384.564 384.564	222.494 259.576 259.576	 211.978	1.271.868 1.483.846 1.695.824	 	1.271.868 1.483.846 1.695.824	 24.948
Conductor i Sanitari Conductor	30 35 40	D	719.748 839.706 839.706	12	281.057 327.900 327.900	200.647 234.088 234.088	 200.242	1.201.452 1.401.694 1.601.936	62.006 72.338 82.670	1.263.458 1.474.032 1.684.606	 24.948
Auxiliar d'Administració General	30 35 40	D	719.748 839.706 839.706	12	281.057 327.900 327.900	187.819 219.122 219.122	 198.104	1.188.624 1.386.728 1.584.832	33.992 39.648 45.318	1.222.616 1.426.376 1.630.150	 24.948

Lloc base	H	Grup	Sou base	Nivell	Complement destinació	Específic equiparació	Específic dedicació	Total lloc base	Complement personal	Total personal	Trienni
Auxiliar Pràctic Serveis Socials	30	D	719.748	12	281.057	187.819		1.188.624		1.188.624	24.948
	35		839.706		327.900	219.122		1.386.728		1.386.728	
	40		839.706		327.900	219.122	198.104	1.584.832		1.584.832	
Oficial d'Oficis	30	D	719.748	12	281.057	162.979		1.163.784		1.163.784	24.948
	35		839.706		327.900	190.142		1.357.748		1.357.748	
	40		839.706		327.900	190.142	193.964	1.551.712		1.551.712	
Auxiliar Pràctic de Serveis Tècnics	30	D	719.748	12	281.057	135.499		1.136.304	20.328	1.156.632	24.948
	35		839.706		327.900	158.082		1.325.688	23.730	1.349.418	
	40		839.706		327.900	158.082	189.384	1.515.072	27.118	1.542.190	
Auxiliar de Clínica i Pràctic Sanitari	30	D	719.748	12	281.057	119.518		1.120.323	20.328	1.140.651	24.948
	35		839.706		327.900	139.440		1.307.046	23.730	1.330.776	
	40		839.706		327.900	139.440	186.718	1.493.764	27.118	1.520.882	
Radiotelefonista	30	D	719.748	12	281.057	119.659		1.120.464	73.738	1.194.202	24.948
	35		839.706		327.900	139.602		1.307.208	86.016	1.393.224	
	40		839.706		327.900	139.602	186.744	1.493.952	98.294	1.592.246	
Subaltern d'Administració General i Ajudant d'Oficial d'Oficis	30	E	657.048	10	232.539	217.449		1.107.036	45.962	1.152.998	18.704
	35		766.556		271.296	253.690		1.291.542	53.620	1.345.162	
	40		766.556		271.296	253.690	184.506	1.476.048	61.278	1.537.326	
Operari	30	E	657.048	8	208.255	192.281		1.057.584	27.384	1.084.968	18.704
	35		766.556		242.964	224.328		1.233.848	31.962	1.265.810	
	40		766.556		242.964	224.328	176.264	1.410.112	36.512	1.446.624	

Retribucions anuals 1989

GU I SEIS

Lloc base	H	Grup	Sou base	Nivell	Complement destinació	Específic responsabilitat	Específic equiparació	Específic dedicació	Total lloc base	Total personal	Trienni
Sots-Inspector Guàrdia Urbana	30	A	1.391.304	26	754.725		756.495		2.902.524	2.902.524	62.300
	35		1.623.188		880.512		882.578		3.386.278	3.386.278	
	40		1.623.188		880.512		882.578	593.264	3.979.542	3.979.542	
Oficial Guàrdia Urbana i Servei d'Extinció d'Incendis i Salvament	30	A	1.391.304	24	630.103		374.525		2.395.932	2.395.932	62.300
	35		1.623.188		735.120		436.946		2.795.254	2.795.254	
	40		1.623.188		735.120		436.946	557.298	3.352.552	3.352.552	
Sots-Oficial Guàrdia Urbana i Servei d'Extinció d'Incendis i Salvament	30	C	880.224	22	551.078		254.038		1.685.340	1.685.340	37.380
	35		1.026.928		642.924		296.378		1.966.230	1.966.230	
	40		1.026.928		642.924		296.378	420.532	2.386.762	2.386.762	
Sergent Guàrdia Urbana i Servei d'Extinció d'Incendis i Salvament	30	C	880.224	20	475.262		160.054		1.515.540	1.515.540	37.380
	35		1.026.928		554.472		186.730		1.768.130	1.768.130	
	40		1.026.928		554.472		186.730	402.892	2.171.022	2.171.022	
Caporal Guàrdia Urbana i Servei d'Extinció d'Incendis i Salvament	30	D	719.748	16	378.175		259.037		1.356.960	1.356.960	24.948
	35		839.706		441.204		302.210		1.583.120	1.583.120	
	40		839.706		441.204		302.210	376.194	1.959.314	1.959.314	
Guàrdia Urbà i Bomber	30	D	719.748	14	329.626	200.462			1.249.836	1.249.836	24.948
	35		839.706		384.564	233.872			1.458.142	1.458.142	
	40		839.706		384.564	233.872		374.962	1.833.104	1.833.104	

Retribucions mensuals 1989

Lloc base	H	Grup	Sou base	Nivell	Complement destinació	Específic equiparació	Específic dedicació	Total lloc base	Comple-ment per-sonal	Total per-sonal	Trienni	Hora extra	Cotitzacions MUNPAL 31-XII-1986	Trienni 1-1-1987
Tècnic superior d'Administració	30	A	99.379	20	33.947	32.793		166.119		166.119				
Arquitectura i Enginyeria, Medicina, Farmàcia, Veterinària, Ciències, Art i Història, Educació, Economia, Informació, Informàtica, Organització i Dret, Catedràtic Conservatori Música	35		115.942		39.605	38.257		193.804		193.804	4.450	844	130.815	5.325 238.580
	40		115.942		39.605	38.257	27.686	221.490		221.490				
Tècnic Superior Professor especial de Conservatori, Orquestra i Banda	30	A	99.379	20	33.947	12.413		145.739		145.739				
	35		115.942		39.605	14.482		170.029		170.029	4.450	732	126.285	5.325 238.580
	40		115.942		39.605	14.482	24.290	194.319		194.319				
Tècnic Mitjà Arquitectura, Enginyeria i Informàtica i Organització	30	B	84.346	16	27.013	11.847		123.206		123.206				
	35		98.404		31.515	13.821		143.740		143.740	3.560	662	103.132	4.260 199.616
	40		98.404		31.515	13.821	20.534	164.274		164.274				
Gestor d'Administració General, Tècnic Mitjà d'Educació, Ciències socials, Ciències, Bibliologia, Art i Història, i Professor Auxiliar Conservatori Música	30	B	84.346	16	27.013	1.934		113.293		113.293				
	35		98.404		31.515	2.256		132.175		132.175	3.560	622	103.132	4.260 199.616
	40		98.404		31.515	2.256	18.882	151.057		151.057				
Tècnic Mitjà Sanitat	30	B	84.346	14	23.545	1.901		109.792		109.792				
	35		98.404		27.469	2.218		128.091		128.091	3.560	622	103.132	4.260 199.616
	40		98.404		27.469	2.218	18.299	146.390		146.390				
Tècnic Auxiliar d'Educació i Puericultura	30	C	62.873	14	23.545	15.816		102.234		102.234				
	35		73.352		27.469	18.452		119.273		119.273	2.670	578	84.179	3.196 151.889
	40		73.352		27.469	18.452	17.039	136.312		136.312				
Encarregat	30	C	62.873	16	27.013	9.137		99.023	518	99.541				
	35		73.352		31.515	10.660		115.527	604	116.131	2.670	568	84.179	3.196 151.889
	40		73.352		31.515	10.660	16.504	132.031	691	132.722				
Tècnic Auxiliar Arquitectura Enginyeria i Informàtica	30	C	62.873	14	23.545	10.213		96.631	86	96.717				
	35		73.352		27.469	11.915		112.736	101	112.837	2.670	561	78.742	3.196 151.889
	40		73.352		27.469	11.915	16.105	128.841	114	128.955				
Tècnic Auxiliar de Sanitat	30	C	62.873	12	20.075	10.087		93.035	2.321	95.356				
	35		73.352		23.421	11.768		108.541	2.708	111.249	2.670	554	78.742	3.196 151.889
	40		73.352		23.421	11.768	15.506	124.047	3.095	127.142				
Administratiu d'Administració General	30	C	62.873	14	23.545	6.433		92.851	3.813	96.664				
	35		73.352		27.469	7.505		108.326	4.448	112.774	2.670	549	78.742	3.196 151.889
	40		73.352		27.469	7.505	15.475	123.801	5.083	128.884				
Tècnic Auxiliar d'Institucions Culturals i Activitats Socials	30	C	62.873	14	23.545	7.570		93.988	1.472	95.460				
	35		73.352		27.469	8.832		109.653	1.717	111.370	2.670	530	78.742	3.196 151.889
	40		73.352		27.469	8.832	15.665	125.318	1.962	127.280				
Capellà	30	C	62.873	12	20.075	7.538		90.486	1.472	91.958				
	35		73.352		23.421	8.794		105.567	1.717	107.284	2.670	530	78.742	3.196 151.889
	40		73.352		23.421	8.794	15.081	120.648	1.962	122.610				
Auxiliar Pràctic d'Arquitectura i Enginyeria	30	D	51.411	12	20.075	20.282		91.768	1.447	93.215				
	35		59.979		23.421	23.663		107.063	1.688	108.751	1.782	530	64.505	2.130 120.170
	40		59.979		23.421	23.663	15.295	122.358	1.930	124.288				
Mestre Capatàs	30	D	51.411	14	23.545	15.892		90.848		90.848				
	35		59.979		27.469	18.541		105.989		105.989	1.782	520	64.505	2.130 120.170
	40		59.979		27.469	18.541	15.141	121.130		121.130				
Conductor i Sanitari Conductor	30	D	51.411	12	20.075	14.332		85.818	4.429	90.247				
	35		59.979		23.421	16.721		100.121	5.167	105.288	1.782	515	64.505	2.130 120.170
	40		59.979		23.421	16.721	14.303	114.424	5.905	120.329				
Auxiliar d'Administració General	30	D	51.411	12	20.075	13.416		84.902	2.428	87.330				
	35		59.979		23.421	15.652		99.052	2.832	101.884	1.782	502	62.694	2.130 120.170
	40		59.979		23.421	15.652	14.150	113.202	3.237	116.439				
Auxiliar Pràctic de Serveis Socials	30	D	51.411	12	20.075	13.416		84.902		84.902				
	35		59.979		23.421	15.652		99.052		99.052	1.782	502	62.694	130 120.170
	40		59.979		23.421	15.652	14.150	113.202		113.202				

Lloc base	H	Grup	Sou base	Nivell	Complement destinació	Específic equiparació	Específic dedicació	Total lloc base	Comple- ment per- sonal	Total per- sonal	Trienni	Hora extra	Cotitzacions MUNICIPAL		
													31-XII-1986	Trienni	1-I-1987
Oficial d'Oficis	30	D	51.411	12	20.075	11.641		83.127		83.127					
	35		59.979		23.421	13.582		96.982		96.982	1.782	497	62.694	2.130	120.170
	40		59.979		23.421	13.582	13.855	110.837		110.837					
Auxiliar Pràctic de Serveis Tèc- nics	30	D	51.411	12	20.075	9.679		81.165	1.452	82.617					
	35		59.979		23.421	11.292		94.692	1.695	96.387	1.782	491	62.694	2.130	120.170
	40		59.979		23.421	11.292	13.527	108.219	1.937	110.156					
Auxiliar de Clínica i Pràctic Sani- tari	30	D	51.411	12	20.075	8.537		80.023	1.452	81.475					
	35		59.979		23.421	9.960		93.360	1.695	95.055	1.782	491	62.694	2.130	120.170
	40		59.979		23.421	9.960	13.337	106.697	1.937	108.634					
Radiotelefonista	30	D	51.411	12	20.075	8.547		80.033	5.267	85.300					
	35		59.979		23.421	9.972		93.372	6.144	99.516	1.782	485	62.694	2.130	120.170
	40		59.979		23.421	9.972	13.339	106.711	7.021	113.732					
Subaltern d'Administració Gene- ral i Ajudant d'Oficial d'Oficis	30	E	46.932	10	16.610	15.532		79.074	3.283	82.357					
	35		54.754		19.378	18.121		92.253	3.830	96.083	1.336	467	57.250	1.597	102.454
	40		54.754		19.378	18.121	13.179	105.432	4.377	109.809					
Operari	30	E	46.932	8	14.876	13.734		75.542	1.956	77.498					
	35		54.754		17.355	16.023		88.132	2.283	90.415	1.336	440	54.533	1.597	102.454
	40		54.754		17.355	16.023	12.590	100.722	2.608	103.330					

Retribucions mensuals 1989

GU i SEIS

Lloc base	H	Grup	Sou base	Nivell	Complement destinació	Específic equipa- ració	Específic responsa- bilitat	Específic dedicació	Total lloc base	Total perso- nal	Trienni	Hora extra	Cotitzacions MUNICIPAL		
													31-XII-1986	Trienni	1-I-1987
Sots-Inspector Guàrdia Urbana	30	A	99.379	26	53.909	54.035			207.323	207.323					
	35		115.942		62.894	63.041			241.877	241.877	4.450	732	126.285	5.325	238.580
	40		115.942		62.894	63.041		42.376	284.253	284.253					
Oficial Guàrdia Urbana i Servei d'Extinció d'Incendis i Salva- ment	30	A	99.379	24	45.008	26.751			171.138	171.138					
	35		115.942		52.509	31.210			199.661	199.661	4.450	727	121.755	5.325	238.580
	40		115.942		52.509	31.210		39.807	239.468	239.468					
Sots-Oficial Guàrdia Urbana i Servei d'Extinció d'Incendis i Salvament	30	C	62.873	22	39.363	18.146			120.382	120.382					
	35		73.352		45.923	21.170			140.445	140.445	2.670	568	84.179	3.196	151.889
	40		73.352		45.923	21.170		30.038	170.483	170.483					
Sergent Guàrdia Urbana i Ser- vei d'Extinció d'Incendis i Sal- vament	30	C	62.873	20	33.947	11.433			108.253	108.253					
	35		73.352		39.605	13.338			126.295	126.295	2.670	549	78.742	3.196	151.889
	40		73.352		39.605	13.338		28.778	155.073	155.073					
Caporal Guàrdia Urbana i Ser- vei d'Extinció d'Incendis i Sal- vament	30	D	51.411	16	27.013	18.502			96.926	96.926					
	35		59.979		31.515	21.586			113.080	113.080	1.782	515	64.505	2.130	120.170
	40		59.979		31.515	21.586		26.871	139.951	139.951					
Guàrdia Urbà i Bomber	30	D	51.411	14	23.545	14.318			89.274	89.274					
	35		59.979		27.469	16.705			104.153	104.153	1.782	507	62.694	2.130	120.170
	40		59.979		27.469	16.705		26.783	130.936	130.936					